

УДК 159.9

С. О. СКЛЯРОВ

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА ТА ОСОБИСТІСНІ ВЛАСТИВОСТІ КЕРІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ МНС

Представлено результати дослідження стилів керівництва та особистісних властивостей керівників різного рівня успішності у професійній діяльності. Показано, що високий рівень ефективності керівництва пов'язаний з “орієнтованим на справу” стилем керівництва, а низький – “самоорієнтований” стиль.

Ключові слова: стиль керівництва, успішність керівництва, індивідуально-психологічні особливості керівників.

It is presented the results of the study of leadership styles and personal qualities of the leaders at different levels of success. It is shown that high effective performance of managerial officials is associated with a “business-oriented” style of leadership while low efficiency – with “self-oriented” style.

Key words: leadership style, efficiency of management, individual psychological characteristics of leaders.

Як відомо, результати роботи підрозділів МНС України багато в чому залежать від ефективності керівництва колективами. Невідповідність психологічних якостей керівника вимогам професії є причиною виникнення напруженості і конфліктів у взаєминах з підлеглими, плинності кадрів і в результаті приводить до зниження ефективності діяльності підлеглих підрозділів.

У психології управління, соціальної психології виконано значний обсяг досліджень, в яких показано значення стилю керівництва, психологічних особливостей особистості керівників для управлінської діяльності (І. Волков, А. Журавльов, А. Русалінова, І. Ревенко, А. Свенцицкий та ін.). Незважаючи на велику увагу до цієї проблеми, вона, як і раніше, зберігає свою актуальність як у теоретичному, так і в практичному аспекті її вивчення. Особистісні властивості ефективно працюючих керівників вивчені недостатньо. Найбільший інтерес, на наш погляд, представляє проблема соціально-психологічної компетентності керівника, яка включає сукупність знань і умінь, що забезпечують міжособисті сну взаємодію. Соціально-психологічна компетентність є необхідною умовою оптимальної управлінської діяльності керівника. Соціально-психологічна компетентність знаходить вираження в професійній готовності керівника усвідомлено, вчасно і творчо вирішувати різноманітні управлінські задачі. Основною характеристикою соціально-психологічної компетентності керівника є стиль керівництва.

Серед питань, що мають важливе практичне значення, є вивчення взаємозв'язку стилю керівництва з успішністю управлінської взаємодії та

його обумовленість особистісними властивостями керівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

У зв'язку з цим мета дослідження – виявити зв'язок стилів керівництва та їх ефективність з особливостями особистості керівників підрозділів МНС України.

Як показано в роботах Є. Ільїна і Нгуєн Кі Тионга [2; 3], А. Журавльова [1], схильність до того або іншого стилю керівництва зв'язана з багатьма особистісними властивостями. У кожному стилі керівництва можна виділити комплекси цих властивостей.

Схильність до авторитарного-демократичного стилю керівництва пов'язана з незалежністю (схильністю до самостійного прийняття рішень), з егоїзмом, із прийняттям боротьби й агресивністю, зі схильністю до адміністрування і спрямованістю на результат діяльності, із завзятістю і наполегливістю.

Схильність до демократичного стилю керівництва зв'язана із залежністю, зі схильністю до уникнення боротьби, з альтруїзмом, схильністю до лідерства і спрямованістю на процес діяльності, з низьким рівнем психотизма, зі схильністю до компромісів, з не дуже високою самооцінкою.

Схильність до ліберально-демократичного стилю керівництва характерна для осіб, що мають подібні з “демократами” особистісні особливості: уникнення боротьби, спрямованість на процес діяльності, схильність до лідерства, до компромісів, не дуже висока самооцінка. Однак є і відмінності, причому не тільки від “демократів”, але і від “автократів”: більш виражена схильність до егоїзму, психотизму і конфліктності (при найменшій агресивності).

В. Толочек показав неоднорідність кожного з “класичних” стилів керівництва, що обумовлено розходженнями в особистісних особливостях керівників [5; 6]. Так, авторитарний стиль може мати два різновиди. В одному випадку його психологічними детермінантами виступають владність, твердість, твердість, підозрілість, схильність до домінування (кореляція з факторами +С, +Е, +Н, +L, за Кеттелом), в іншому – комплекс тривожності: заклопотаність планами, помисливість, вразливість, ригідність, консерватизм, низький самоконтроль поведінки й емоцій (-F, +O, -N, +M, -Q1 -Q2 -Q3). Ще більш варіативний демократичний стиль керування.

Виявився і зв'язок з типологічними особливостями прояву властивостей нервової системи [3], в основному із силою нервової системи. Серед “автократів” осіб з великою і середньою силою нервової системи виявилось значно більше (60 %), чим серед “лібералів” (43 %) і “демократів” (26 %). За іншими типологічними особливостями невеликі відмінності були тільки в “лібералів”. У них виявилось трохи менше, ніж у “автократів” і “демократів”, осіб з перевагою гальмування по “зовнішньому” і “внутрішньому” балансах, а також з інертністю порушення, і більше осіб з інертністю гальмування.

Виразовування типологічного комплексу боязкості показало, що він значно сильніше виражений у “демократів” (93 умовні одиниці проти 30 одиниць у “автократів” і 20 одиниць у “лібералів”). Це узгодиться з виявленим фактом меншої агресивності “демократів” у порівнянні з “автократами” і меншої їх конфліктністю в порівнянні з “лібералами”.

Отримані дані дають підставу думати, що схильність до того або іншого стилю керівництва визначається не тільки особистісними особливостями людини, але і природними передумовами, в якості яких виступають типологічні особливості прояву властивостей нервової системи.

Методика. У дослідженні взяли участь 87 керівників – начальників аварійних-рятувальних підрозділів. Вік досліджуваних 26 – 32 роки. Середній стаж роботи на посаді керівника – 5,7 років.

Збір емпіричних даних про особистості керівника та стилі керівництва включав такі методики:

1. Стиль діяльності керівників вивчався за допомогою тесту 20-ти ситуацій А. Єршова. Ситуативний тест містить опис 20 ситуацій з чотирма можливими варіантами відповідей. За підсумками обраних відповідей робиться висновок про належність опитуваного до одного з типів управлінської орієнтації: 1) на інтереси справи; 2) на психологічний клімат і взаємини в колективі; 3) на самого себе; 4) на офіційну субординацію.

2. Для вивчення властивостей особистості керівників використовувалися особистісно-ні методики: опитувальник “Локус контролю”, і 16 факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла (форма “С”).

3. Для оцінки ефективності соціально-психологічного аспекту управлінської взаємодії використовувалась методика експертної оцінки особистісного управлінського внеску, розробленої А. Журавльовим.

Обробка первинних результатів здійснювалась з допомогою кластерного аналізу, χ^2 -критерію, t-критерію Ст’юдента.

Результати дослідження. У результаті кластерного аналізу об’єктів (керівників) були виділені три кластери (типи стилів керівництва). Оптимальною вважалася кількість кластерів, яка дорівнювала різниці кількості об’єктів (87 керівників) та кількості кроків, після яких відстань між двома кластерами (в нашому випадку це квадрат евклідової відстані) збільшувалась стрибкоподібно (84 крок об’єднання об’єктів в кластери).

На рис. 1 представлено профілі, що відображають орієнтації керівників в умовній тестовій ситуації управлінської взаємодії, розподілені за кластерною приналежністю.

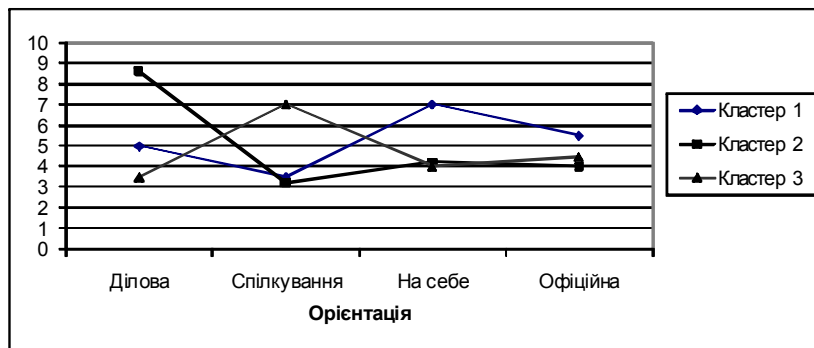


Рис. 1. Профілі стилів керівництва

Як видно із рис. 1, керівники, які входять до першого кластеру (44 чол.), мають високі показники за шкалою “Орієнтація на себе” (7 балів) при помірній виразності показників за іншими Шкалами (в межах 3 – 5 балів). Керівник такого типу – “самоорієнтовний” (СО). Характерними особливостями цього типу керівників є – орієнтація на самого себе, опора на особистісний досвід, схильність до вольових рішень, ризику.

У керівників, які ввійшли до 2-го кластеру (28 чол.), переважає орієнтація на діло (цілі, задачі, плани роботи). Ці керівники отримали умовну назву “діло орієнтовані” (ДО). Особливо такого типу керівників є ініціативність, наполегливість, уміння оцінювати ділові якості підлеглих, досягти високих результатів роботи підрозділу.

Третій кластер (15 чол.) утворили керівники, в яких переважає орієнтація на гарні взаємовідносини із підлеглими. Це – “контактно орієнтовані” (КО) керівники. В їх управлінській взаємодії з підлеглими домінує орієнтація на соціально-психологічні параметри колективу – між особистісні відносини, їх динаміку.

Щоб виявити взаємозв’язок між стилями керівництва та їх ефективністю, проводився аналіз таблиць спряженості, тобто сполучення двох перемінних, одна з яких являла собою стиль керівництва, а друга – його ефективність. Всього аналізувалось 6 таблиць спряженості (3 типи стилів керівництва χ^2 рівні ефективності – 6). Для оцінки значимості відмінностей між частотами, що спостерігались у дослідженні, та очікуваними розраховувався тест хі-квадрат (χ^2). Результати розрахунків наведені в таблиці.

Аналіз таблиці слід здійснити за значеннями, що містяться в першому та четвертому комірці таблиці спряженості, бо саме вони привертають найбільшу увагу, їх можна інтерпретувати таким чином:

- 32 із 44 керівників або 72,7% від числа керівників, які були класифіковані як “само орієнтовані” оцінюються як неефективні керівники;
- із 47 неефективних керівників 32 – з орієнтацією на себе, що складає 68,1%;

- 32 керівника, що віднесені до групи “неефективні”, складають 36,8 % від загальної кількості тих, хто взяв участь у дослідженні;

- 22 із 28 керівників або 78,6 % від кількості керівників, що утворили тип “діло орієнтовані”, є ефективними керівниками;

- із 40 ефективних керівників 22 мають переважну орієнтацію на “діло”, що складає 55%;

- 22 ефективних керівники з діловою орієнтацією складають 25,3% від загальної кількості тих, хто взяв участь у дослідженні.

За даними, що містяться в таблиці, можна зробити такі висновки:

- 72,7% неефективних керівників відносяться до типу “самоорієнтовних” керівників, тоді як серед ефективних керівників ця частка складає 27,3 %;

- серед ефективних керівників 78,6 % відносяться до “діло орієнтованого” стилю керівництва, тоді як серед неефективних керівників ця частка складає 21,4 %.

Таблиця

Спряженість стилів керівництва з їх ефективністю

Відсоток		Рівень ефективності керівника		Усього
		Неефективний	Ефективний	
СО	Число	32	12	44
	Очікуване число	23,8	20,2	44,0
	% від стилю керівництва	72,7%	27,3%	100,0%
	% від ефективності	68,1%	30,0%	50,6%
	% всього	36,8%	13,8%	50,6%
ДО	Число	6	22	28
	Очікуване число	15,1	12,9	28,0
	% від стилю керівництва	21,4%	78,6%	100,0%
	% від ефективності	12,8%	55,0%	32,2%
	% всього	6,9%	25,3%	32,2%
КО	Число	9	6	15
	Очікуване число	8,1	6,9	15,0
	% від стилю керівництва	60,0%	40,0%	100,0%
	% від ефективності	19,1%	15,0%	17,2%
	% всього	10,3%	6,9%	17,2%
Усього	Число	47	40	87
	Очікуване число	47,0	40,0	87,0
	% від стилю керівництва	54,0%	46,0%	100,0%
	% від ефективності	100,0%	100,0%	100,0%
	% всього	54,0%	46,0%	100,0%

Серед “комунікативно орієнтованих” керівників 60:0 % є неефективними керівниками і 40,0 % – ефективними.

Таким чином, спостерігається залежність між перемінними “стиль керівництва” та “ефективність керівництва”. Розрахунки критерію χ^2 за Пірсоном дають величину 18,39 ($p < 0,001$), а з поправкою на правдоподібність – 19,19 ($p < 0,001$), що свідчить про статистичну значимість встановленого зв’язку.

На рис. 2 наведено графік, на якому представлено усереднені особистісні профілі (за 16 ОФ Кеттела) керівників трьох раніше виділених стилів.

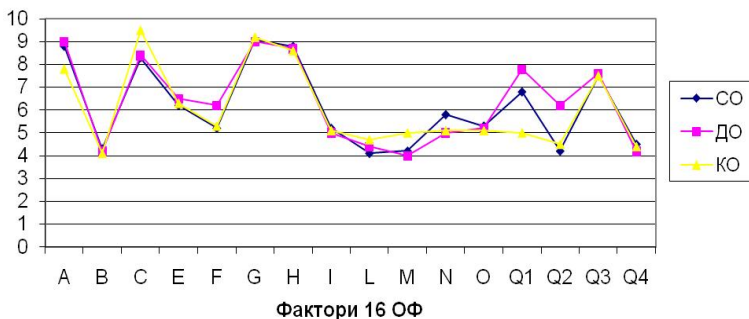


Рис. 2. Особистісні профілі керівників трьох стилів керівництва: “само орієнтованого” (СО), “діло орієнтованого” (ДО) та “комунікативно орієнтованого” (КО)

Як видно із рис. 2, особистісний профіль “орієнтованих на діло” керівників суттєво відрізняється від особистісних профілів керівників двох інших стилів керівництва.

Відмінності стосуються трьох сфер особистості: комунікативної, інтелектуальної та емоційної.

Для керівників “діло орієнтованого” стилю характерний комплекс властивостей, що характеризує екстравертовану особистість: міжособистісну комунікативність ($A+$), експансивність, динамічність у спілкуванні ($F+$), що поєднується з дипломатичністю, проникливістю, умінням знаходити вихід із складних ситуацій ($N+$) та незалежністю, самостійністю, орієнтацією на власні рішення ($Q2+$). Інтелектуальна сфера керівників цього стилю характеризується розвиненим аналітичним мисленням, готовністю до сприйняття нових ідей, перемін ($Q1+$). Крім того керівників цього стилю відрізняє від представників двох інших стилів – висока емоційна стійкість, зрілість, працездатність ($C+$).

Що стосується локусу контролю, то “орієнтовані на діло” керівники статистичне значимо ($P < 0,001$) відрізняються від представників двох інших стилів керівництва, їм властивий інтернальний (внутрішній) локус контролю, тобто вони переконані в тому, що саме їх зусилля, старання та здібності визначають їх життя.

Таким чином, висунута гіпотеза знайшла емпіричне підтвердження.

Однак можна зазначити, що встановлені зв’язки не носять причинно-наслідкового характеру, а виявлять описові, структурні гіпотези. Щоб говорити про причинний зв’язок, потрібно проводити експериментальне дослідження з виділенням незалежних і залежних перемінних. Але, як відомо, структурні гіпотези є основою для проведення досліджень з перевірки пояснювальних гіпотез. Крім того, порівняно невелика вибірка дає можливість говорити лише про певні тенденції, а не про встановлення строгих закономірностей у досліджуваних явищах.

З урахуванням викладеного матеріалу можна зробити такі висновки.

Частіше за все з високим рівнем ефективності керівництва пов’язаний “орієнтований на справу” стиль керівництва, а з низьким – “самоорієнтований” стиль;

Керівники з орієнтацією на “справу” характеризуються комплексом особистісних властивостей, в який входять: комунікативність, динамічність у спілкуванні, проникливість, самостійність і незалежність, аналітичність мислення, емоційна стійкість та високий рівень суб’єктивного контролю.

Література:

1. Журавлев А. Л. Взаимосвязь личности руководителя и стиля руководства в условиях совместной деятельности коллектива / А. Л. Журавлев // Совместная деятельность. Теория, методология, практика. – М. : Наука, 1988. – С. 151–167.
2. Ильин Е. П. Склонность к стилю руководства и личностные особенности / Е. П. Ильин, Нгуен Ки Тьонг // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб., 1999. – Вып. 3. – С. 102–112.

3. Ильин Е. П. Склонность к стилю руководства и свойства нервной системы / Е. П. Ильин, Нгуен Ки Тьонг // Ананьевские чтения-99 : тезисы науч.-прак. конф. – СПб., 1999.

4. Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности / В. А. Толочек. – М. : Смысл, 2000.

5. Толочек В. А. Стилиевые характеристики взаимодействия руководителей в управленческой структуре / В. А. Толочек // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1995. – № 3.

6. Толочек В. А. Триада управления и стиль руководства / В. А. Толочек // Социологические исследования. – 1992. – № 2. – С. 121–124.

Надійшла до редколегії 20.11.2013 р.

УДК 35.08

В. М. ЩЕГОРЦОВА

ОРГАНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В КОНТЕКСТІ НОВОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ “ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ”

Зроблено аналіз нового законодавства щодо проходження державної служби. Виділено основні положення щодо класифікації посад державної служби, груп посад та рангів державних службовців.

Ключові слова: державна служба, класифікація посад державної служби, групи посад державної служби, ранги державних службовців.

The article presents an analysis of the new legislation on civil service. The basic provisions on the classification of civil service positions and groups of positions and ranks of civil servants.

Key words: public service, civil service classification, a group of civil service positions, the ranks of civil servants.

Стратегічні цілі нової державноуправлінської еліти щодо розвитку демократичної, правової та соціальної держави зумовило необхідність реформування державної служби. Адже саме від державних службовців, на яких покладено реалізацію завдань і функцій держави, залежить успіх впровадження реформ. Новий Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI “Про державну службу” набере чинності з 01.01.2014 р., він визначить принципи, правові та організаційні засади державної служби, умови та порядок реалізації громадянами України права на державну службу [1].